ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и управления

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Карпушкина А. В.
Пользователь: karpushkinaav
Дата подписания: 04.02.2022

А. В. Карпушкина

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.П1.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень Бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
форма обучения очная
кафедра-разработчик Менеджмент

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 955

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Левина А. Б.
Пользователь: levinaab
Дата подписания: 03.02.2022

А. Б. Левина

Разработчик программы,
к.техн.н., доц., доцент

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Максакова И. В.
Пользователь: maksakovaiv
Дата подписания: 03.02.2022

И. В. Максакова

СОГЛАСОВАНО

Руководитель образовательной программы
к.пед.н., доц.

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Цырикова Н. П.
Пользователь: tcyrikovanp
Дата подписания: 03.02.2022

Н. П. Цырикова

Челябинск

1. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование у студентов профессиональных компетенций, связанных с использованием теоретических знаний в области трудовой мотивации, формирование практических навыков использования материальных и нематериальных методов управления трудовым поведением работников. К задачам дисциплины относятся: • формирование правильного понимания основных понятий, связанных с трудовой мотивацией и стимулированием; • овладение знаниями в области становления и развития теории и практики стимулирования трудовой деятельности персонала; • изучение особенностей оценки работников, их материального и нематериального стимулирования; • выработка навыков и умений использования социологических методов изучения трудовой мотивации.

Краткое содержание дисциплины

Мотивация как функция кадровой политики ее место в системе управления персоналом. Мотивация в управлении, эволюция понятия. Определения мотивации. Основные понятия в структуре мотивации: мотив, потребность, стимул, мотивация. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Материальное стимулирование труда, основные направления мотивации. Денежные формы стимулирования. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы и системы организации заработной платы. Премиальная система и ее элементы. Коллек¬тивная форма организации и оплаты труда, особенности и методы распределения кол¬лективного заработка. Нематериальные и неденежные формы стимулирования. Организационные формы стимулирования Натуральные формы стимулирования и патернализм. Морально-психологические методы мотивации. Мотивация соучастием.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Знает: - основные теории трудовой мотивации, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; - методики выявления потребности в профессиональном и карьерном развитии; - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Умеет: - выявлять мотивационные основы управления развитием персонала; - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования к развитию сотрудников организации Имеет практический опыт: использования социологических методов изучения трудовой мотивации в сфере развития персонала

ПК-9 Способен к организации оплаты труда персонала	Знает: - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала организации; Умеет: - применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации Имеет практический опыт: - разработки и внедрения системы оплаты труда персонала; - подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Бухгалтерский учет	Реинжиниринг бизнес-процессов, Оплата труда, Кадровая политика и управление персоналом, Бизнес-процессы в кадровой службе, Технологии развития персонала, Практикум по виду профессиональной деятельности, Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр)

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Бухгалтерский учет	Знает: - формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов- технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов, - методологию и принципы ведения бухгалтерского учета, действующие нормативно-правовые документы в области бухгалтерского учета, порядок организации бухгалтерского учета на предприятиях: рабочий план счетов, формирование бухгалтерских записей и документооборота, ведение бухгалтерского учета различных видов имущества, капитала и обязательств организации;- принципы сбора и обработки данных для отражения в бухгалтерском учете Умеет: - составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, - идентифицировать, классифицировать, оценивать и систематизировать на бухгалтерских счетах отдельные факты хозяйственной деятельности, определять в соответствии с экономическим содержанием фактов

	хозяйственной деятельности их влияние на показатели бухгалтерской отчетности, использовать современные средства автоматизации учета и анализа информации Имеет практический опыт: - формирования планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, - документационного и информационного обеспечения хозяйственной деятельности организации, применения методологии и принципов бухгалтерского учета для формирования достоверной информации в учете и отчетности для принятия на ее основании эффективных экономических и управленческих решений

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч., 74,5 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		5
Общая трудоёмкость дисциплины	144	144
Аудиторные занятия:	64	64
Лекции (Л)	32	32
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	32	32
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа (СРС)	69,5	69,5
с применением дистанционных образовательных технологий	0	
Подготовка к правктическим занятиям	20	20
Подготовка к тестированию	19,5	19.5
Подготовка к экзамену	30	30
Консультации и промежуточная аттестация	10,5	10,5
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	экзамен

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом	8	4	4	0
2	Теоретические основы трудовой мотивации	8	4	4	0
3	Формирование мотивационного механизма на предприятии	8	4	4	0
4	Управление мотивационным механизмом	8	4	4	0

5	Формы и методы стимулирования	8	4	4	0
6	Нематериальные и неденежные формы стимулирования	8	4	4	0
7	Методы материального стимулирования. Оплата труда персонала.	8	4	4	0
8	Оценка удовдетворенности персонала материальным и нематериальным стимулированием	8	4	4	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1, 2	1	Мотивация как функция кадровой политики ее место в системе управления персоналом. Мотивация в управлении, эволюция понятия. Определения мотивации. Основные понятия в структуре мотивации: мотив, потребность, стимул, мотивация. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом. Мотивация как процесс, ключевые психологические закономерности.	4
3, 4	2	Теоретические основы трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации. Теория мотивации Маслоу: классификация потребностей Маслоу, использование в управлении, критика теории Маслоу. Теория Д. Мак-Грегора: теория X и Y. Теория Мак Клелланда: теория потребностей власти, успеха, причастности. Двухфакторная теория Герцберга: классификация фак-торов в теории Герцберга, применение в управлении, критика теории Герцберга.Теоретические основы трудовой мотивации. Процессуальные теории мотивации. Теория ожидания В.Врума: базисные положения теории ожиданий и взаимосвязь факторов мотивации в теории ожиданий. Теория справедливости Адамса: сущность и применение теории справедливости. Модель Портера-Лоулера: основные элементы модели Портера-Лоулера, применение модели в управлении. Теория партисипативного управления	4
5, 6	3	Формирование мотивационного механизма на предприятии. Технология мотивации и стимулирования. Воздействие на мотивационные факторы внешней и внутренней среды. Методы стимулирования: административные, экономические, социально-психологические и духовно-нравственные.	4
7, 8	4	Управление мотивационным механизмом. Структуры, отвечающие за мотивацию и стимулирование на предприятии. Эффективность управления мотивацией, формы и методы. Оценка эффективности управления мотивацией.	4
9, 10	5	Формы и методы стимулирования Сущность и виды стимулирования. Материальное и нематериальное стимулирование. Нематериальные формы стимулирования: организационные формы стимулирования; мотивация карьерным ростом; ротация и расширение трудовых функций.	4
11, 12	6	Нематериальные и неденежные формы стимулирования. Организации и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. Натуральные формы стимулирования и патернализм: компенсационный пакет и его составляющие – натуральные формы стимулирования, обучение, страхование медицинское, пенсионное, страхование жизни и др. Социально-психологические методы мотивации. Мотивация соучастием.	4
13, 14	7	Оплата труда, ее сущность и функции в системе вознаграждения. Формы и методы оплаты труда. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда в бюджетной и внебюджетной сферах деятельности. Государственное регулирование оплаты труда. Премиальная система и ее элементы: круг премируемых, показатели и условия премирования, размер и источники премирования. Коллективная форма организации и оплаты труда,	4

		особенности и методы распределения коллективного заработка. Учет трудового вклада. Зарубежный опыт оплаты труда. Системы коллективного премирования Скэнлона, Раккера, "Импрошейр".	
15, 16	8	Оценка удовлетворенности персонала материальным и нематериальным стимулирванием.Подготовка, организация и проведение исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала	4

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1, 2	1	Тема 1. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Занятие проводится в форме обсуждения проблемных ситуаций; обсуждение темы по контрольным вопросам. Цель: закрепление теоретических знаний. Подготовка презентаций и докладов по теме	4
3, 4	2	Тема 2. Теоретические основы трудовой мотивации Занятие проводится в форме обсуждения проблемных ситуаций; обсуждение темы по контрольным вопросам. Цель: закрепление теоретических знаний. Подготовка презентаций и докладов по теме	4
5, 6	3	Тема 3. Формирование мотивационного механизма на предприятии Занятие проводится в форме обсуждения докладов по заданной теме. Цель: анализ современных точек зрения исследователей на проблемы управления мотивацией и стимулированием персонала. Обсуждение статей из журналов по УП	4
7, 8	4	Тема 4. Управление мотивационным механизмом Занятие включает в себя проведение ролевых и деловых игр, индивидуальные задания, групповые дискуссии. Цель: Освоение основных форм и методов стимулирования персонала	4
9, 10	5	Тема 5. Формы и методы стимулирования Занятие включают в себя проведение ролевых и деловых игр, индивидуальные задания, групповые дискуссии. Цель: Освоение основных принципов применения неденежных форм стимулирования персонала. Решение кейса - построение профессиональной карьеры персонала	4
11, 12	6	Тема 6. Нематериальные и неденежные формы стимулирования Занятие включает в себя обсуждение кейсов, практическое знакомство с основными формами стимулирования. Цель: Освоение основных принципов применения основных форм и методов стимулирования персонала	4
13, 14	7	Тема 7. Методы материального стимулирования. Оплата труда персонала. Занятие проводится в форме обсуждения темы по заданным вопросам. Цель: знакомство с российским и зарубежным опытом использования различных систем и форм оплаты труда.	4
15, 16	8	Тема 8. Оценка удовдетворенности персонала материальным и нематериальным стимулированием Занятие включает в себя обсуждение кейсов, практическое знакомство с основными формами денежного стимулирования. Цель: Формирование умения анализировать и корректировать систему стимулирования персонала в целом.	4

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Подготовка к правктическим занятиям	ЭУМЛ: №1 С. 14-313, №2 С.11-271, №3 С. 8-312	5	20
Подготовка к тестированию	ЭУМЛ: №1 С. 14-313, №2 С.11-271, №3 С. 8-312	5	19,5
Подготовка к экзамену	ЭУМЛ: №1 С. 14-313, №2 С.11-271, №3 С. 8-312	5	30

6. Текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учи-тыва-ется в ПА
1	5	Текущий контроль	КРМ 1 Подготовка реферата	0,13	40	Максимальный балл - 40, весовой коэффициент - 0,13 Качественные характеристики Уровень В(высокий) С-средний (незначительные погрешности) Н - низкий (существенный погрешности и отклонения, либо отсутствие характеристик) Формальные критерии (10%) в / с / н Внешний вид работы и оформление титульного листа 2/ 1 / 0 Соблюдение объема работы 2/ 1/ 0 Наличие ссылок на литературные источники 2/ 1/ 0 Правильность оформления ссылок 2/ 1/ 0 Правильность оформления рисунков и таблиц 1/ 0,5/ 0 Правильность оформления списка литературы 1/ 0,5/ 0 Содержательные критерии (30%) Наличие всех обязательных структурных элементов работы 3/ 1,5/ 0 Правильно сформулированные цель и задачи работы 3/ 1,5/ 0 Соответствие содержания	экзамен

						сформулированным цели и задачам 3/ 1,5/ 0 Соответствие содержания глав и параграфов их названию 3/ 1,5/ 0 Наличие сравнительного анализа различных точек зрения, группировка подходов 3/ 1,5/ 0 Наличие и обоснованность выводов по параграфам и главам 3/ 1,5/ 0 Логика изложения материала 3/1,5/ 0 Анализ эмпирического материала 3/ 1,5/ 0 Практическая значимость рекомендаций 3/ 1,5/ 0 Качество заключения 3/ 1,5/ 0 Оценка «отлично» - 35-40 баллов Оценка «хорошо» - 30 - 34 баллов Оценка «удовлетворительно» - 25-29 баллов Оценка «неудовлетворительно» - 0-24 баллов	
2	5	Текущий контроль	КРМ 2 Тестовое задание	0,06	10	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,06.	экзамен
3	5	Текущий контроль	КРМ 3 Тестовое задание	0,06	10	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент	экзамен

						мероприятия – 0,06.	
4	5	Текущий контроль	КРМ 4-1 Тестовое задание	0,06	10	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,06.	экзамен
5	5	Текущий контроль	КРМ 4-2 Решение практической задачи (построение мотивационного профиля и разработка на его основе рекомендаций по построению профессиональной карьеры персонала.)	0,15	10	В процессе проведения практических занятий и семинаров осуществляется контроль выполнения заданий и самостоятельной работы студента. Решение практических задач. Оосуществляется с целью проверки уровня знаний, умений, владений, понимания студентом основных методов и законов изучаемой теории при решении конкретных практических задач, умения применять на практике полученные знания. Студенту выдается условие задачи, решение которой он излагает письменно (в электронном виде) и загружает в электронную среду (ЮУрГУ 2.0). Критерии оценивания: Студент построил собственный мотивационный профиль корректно и дал его пояснение - 5 баллов , с замечанямии, но корректными выводами - 4 балла, с замечаниями и недостаточно корректными выводами - 3 балла, без выводов или мотивационный профиль построен неверно - 0 баллов. Студент построил мотивационный профиль группы корректно и дал его пояснение - 5 баллов , с замечанямии, но корректными выводами - 4 балла, с замечаниями и недостаточно корректными выводами - 3 балла, без выводов или мотивационный профиль построен неверно - 0 баллов.	экзамен

						Максимальное количество баллов - 10, весовой коэффициент - 0,15	
6	5	Текущий контроль	КРМ 5-1 Тестовое задание	0,06	10	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,06.	экзамен
7	5	Текущий контроль	КРМ 5-2 Решение кейса (выбор форм организации оплаты труда).	0,15	10	В процессе проведения практических занятий и семинаров осуществляется контроль выполнения заданий и самостоятельной работы студента. Решение практических задач осуществляется с целью проверки уровня знаний, умений, владений, понимания студентом основных методов и законов изучаемой теории при решении конкретных практических задач, умения применять на практике полученные знания. Студенту выдается условие задачи, решение которой он излагает письменно (в электронном виде) и загружает в электронную среду (ЮУрГУ 2.0). Критерии оценивания: Критерии оценки: на 1 вопрос задания дан корректный ответ, есть аргументация ответа и выводы по нему - 5 балов ответ дан по требуемой схеме (по схеме «проблема – ее симптомы – решение») ответ дан, но агрументация слабая, требуемая схема использована - 4 балла Ответ дан, но аргументов нет, использована требоуемая схема ответа - 3 балла, Ответ дан, но аргументы не приведены, схема ответа не применена. -2 балла	экзамен

						На 2 задание дан правильный ответ с обоснованием предлагаемых мероприятий - 5 баллов, ответ с небольшими ошибками, но подкреплен аргументами - 4 балла, ответ с ошибками, аргументация отсутствует - 3 балла, ответ неверен - 2 балла Максимальное количество баллов - 10, весовой коэффициент - 0,15	
8	5	Текущий контроль	КРМ 6-1 Тестовое задание	0,06	10	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,06.	экзамен
9	5	Текущий контроль	КРМ 6-2 Решение кейса (Создание нематериальной системы мотивации сотрудников)	0,15	10	В процессе проведения практических занятий и семинаров осуществляется контроль выполнения заданий и самостоятельной работы студента. Решение практических задач осуществляется с целью проверки уровня знаний, умений, владений, понимания студентом основных методов и законов изучаемой теории при решении конкретных практических задач, умения применять на практике полученные знания. Студенту выдается условие задачи, решение которой он излагает письменно (в электронном виде) и загружает в электронную среду (ЮУрГУ 2.0). Критерии оценивания: Критерии оценки: 1. Предложены принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании. – 2 балла (с ошибками - 0) 2. Предложенына структура пакета немонетарной мотивации – 2 балла (с ошибками - 0)	экзамен

						3. Разраотаны меры и предложеные ресурсы для реализации намеченной программы? - 3 балла(с ошибками - 0) 4. Перечислены плюсы и минусы для персонала компании в предложенной программе? - 3 балла ((с ошибками - 0) Максимальное количество баллов - 10, весовой коэффициент - 0,15	
10	5	Текущий контроль	КРМ 7	0,06	10	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,06.	экзамен
11	5	Текущий контроль	КРМ 8 Тестовое задание	0,06	1	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,06.	экзамен
12	5	Проме-жуточная аттестация	Тест промежуточной аттестации	-	40	Промежуточная аттестация проводится на портале «Электронный ЮУрГУ" (https://edu.susu.ru). В назначенное по расписанию время студент проходит видео- и аудио-идентификацию и выполняет Экзаменационный тест. Студенту предоставляется 1 попытка с ограничением по времени для прохождения теста. Попытки оцениваются автоматически:	экзамен

						максимальный балл за каждый вопрос - 1. Количество вопросов - 40. Метод оценивания — высшая оценка.	

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
экзамен	На экзамене происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который дифференцируется в оценку и проставляется в ведомость, зачетную книжку студента. Отлично: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 85…100 % Хорошо: Величина рейтинга обучающегося дисциплине 75…84 % Удовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60…74 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0…59 %.	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

6.3. Оценочные материалы

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ПК-5	Знает: - основные теории трудовой мотивации, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; - методики выявления потребности в профессиональном и карьерном развитии; - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	+	+	+	+	+	+		+			+	+
ПК-5	Умеет: - выявлять мотивационные основы управления развитием персонала; - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования к развитию сотрудников организации			+	+	+	+	+	+	+		+	+
ПК-5	Имеет практический опыт: использования социологических методов изучения трудовой мотивации в сфере развития персонала					+		+					+
ПК-9	Знает: - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала организации;	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
ПК-9	Умеет: - применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации			+	+		+	+		+	+	+	+
ПК-9	Имеет практический опыт: - разработки и внедрения системы оплаты труда персонала; - подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала							+			+	+	+

Фонды оценочных средств по каждому контрольному мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

Не предусмотрена

б) дополнительная литература:

Не предусмотрена

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

Не предусмотрены

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : методические указания / составитель В. Н. Иванченко. — Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2013. — 24 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/145289 (дата обращения: 01.02.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/490036 (дата обращения: 01.02.2022).
2	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489687 (дата обращения: 01.02.2022). Серия
3	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489089 (дата обращения: 01.02.2022).
4	Методические пособия для	Электронно-библиотечная	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : методические указания / составитель В. Н. Иванченко.

	самостоятельной работы студента	система издательства Лань	— Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2013. — 24 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/145289 (дата обращения: 01.02.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (https://edu.susu.ru)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	450 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Экзамен	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Практические занятия и семинары	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	Компьютерная техника с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, наборы демонстрационного материала, СПС «Гарант» или «Консультант-плюс»
Пересдача	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Контроль самостоятельной работы	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение